

Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – с. 34-42.

3. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 34-39.

4. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер.- Екатеринбург, 1997.

5. Новиков А. М. Профессиональное образование России / А. М. Новиков.- М., 1997.

6. Байденко В. И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В. И. Байденко, Б. Оскарссон // Профессиональное образование и формирование личности специалиста.- М., 2002.

7. Стратегия модернизации содержания общего образования. Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. – М.: «Мир книги», 2001.

Демидова Т.П.

Профессиональное взаимодействие психолога и субъектов образовательного процесса в ходе профессионального становления учащихся средних профессиональных учебных заведений

Решение проблемы подготовки специалиста отвечающего современным требованиям требует организации специального взаимодействия в ходе профессионального обучения и воспитания будущего специалиста. Профессиональные знания, умения, навыки, профессионально значимые качества формируются в процессе специальной деятельности, опыта, обратной связи, т.е. в профессиональном взаимодействии.

Анализ литературы показывает, что современная ситуация в профессиональном образовании требует от психолога умения интегрировать усилия субъектов образовательного процесса направленное на обеспечение развития обучающегося, а это предполагает организацию деятельности участников образовательного процесса по созданию, системному проектированию и руководству профессиональным взаимодействием, направленное на профессиональное становление учащегося в процессе взаимодействия со специалистами.

Профессиональное взаимодействие – поэтапно развивающий процесс непосредственного или опосредованного воздействия субъектов друг на друга в ходе учебно-профессиональной деятельности, в котором формируются профессиональные взаимоотношения, совместные профессиональные действия и деятельности, профессиональные позиции, переживания, в которых действия одного лица обуславливают действия других лиц порождающие новые ценностные ориентации личности, расширение личностного и профессионального опыта, формирование компетенций специалиста.

Проводимые нами многолетние исследования (1999-2005) индивидуальных особенностей абитуриентов СПУЗ показали, что большинство из них по ряду показателей можно отнести к категории «проблемных»: эти учащиеся имеют высокую невротизацию, ярко выраженные акцентуации характера низкую потребность в достижениях, поверхностные пред-

ставления об избранной профессии и требования которые она предъявляет к личности. Среди мотивов поступления в учебное заведение, как правило, преобладают мотивы избегания неприятностей-57% (боязнь не сдать ЕГЭ, стремление получить отсрочку от армии, желание уйти из школы). Практика показала, что именно грамотно организованное взаимодействие позволяет указанной категории учащихся не только сформировать новые познавательные и профессиональные мотивы, но и сгладить деформации личности в ходе овладения учебно-профессиональной деятельностью. Как показывают исследования, для того, чтобы профессиональное обучение явилось средством развития и реабилитации личности учащегося необходима специальная работа психолога, педагога и самого учащегося по освоению новой системы взаимоотношений.

Для реализации указанных целей нужны специальные технологии взаимодействия участников образовательного процесса: взаимодействие между педагогами, кураторами, администрацией, учащимися, специалистами служб учебного заведения, направленные на формирование у обучающихся необходимых для освоения будущей профессии качеств.

Особенность деятельности психолога СПУЗ состоит в том, что с одной стороны психолог сам непосредственно реализует профессиональное взаимодействие на уровне психолог-клиент, психолог-субъект образовательного процесса, психолог-коллектив, с другой стороны психолог является специалистом, который призван обеспечить условия, благоприятный фон взаимодействия субъектов образовательного процесса между собой, способствовать достижению целей учреждения, в котором работает. При этом от психолога требуется четкое понимание целей, особенностей той образовательной ситуации, в которую он включается, умение ее контролировать и менять.

Взаимодействие психолога и педагога СПУЗ можно представить в виде следующих этапов:

1 этап: формирование потребности во взаимодействии: выработка необходимых установок на предмет взаимодействия, соотнесение понятий взаимодействия, установление доброжелательной атмосферы, определение значимости данного взаимодействия, разделение ответственности, рассмотрение способов вмешательства в ситуацию, цели и стратегии взаимодействия.

2 этап: реализация взаимодействия: принятие соответствующих ролей во взаимодействии, определение психологом и педагогом своего места во взаимодействии, своей позиции, осуществление межличностного или межгруппового общения, реализация средств, методов влияния на личность с целью достижения определенного результата, осуществление совместной деятельности.

3 этап: оценочно-рефлексивный: анализ ситуации взаимодействия, планирование следующего этапа.

Психолог и педагог СПУЗ обеспечивая условия профессионального становления обучающихся должны стремиться к созданию такого профессионального взаимодействия, в ходе которого обучающийся познакомится с новой психологической реальностью, неотъемлемой частью которой являются: профессиональные ценности, профессиональные образцы поведения, профессиональные понятия и смыслы, технологии профессиональной деятельности, профессиональная культура. Для того, чтобы освоить данную реальность обучающийся вынужден научиться формированию профессиональных отношений и взаимоотношений с субъектами образовательного процесса (педагогами, кураторами, родителями, сверстниками) способствующих адекватному коммуникативному поведению в процессе взаимопознания (перцептивный уровень), взаимопониманию (коммуникативный уровень), установлению взаимоотношений профессионального сотрудничества (интерактивный уровень).

Психолог среднего профессионального учебного заведения в ходе взаимодействия может использовать следующие виды деятельности:

- Анализ состояния сложившихся взаимодействий, их эффективность (почему не работает та или иная система взаимодействия).
- Диагностику особенности участников взаимодействия.
- Подготовку участников взаимодействия к совместной работе, создание настроения на взаимодействие, благоприятный психологический климат.

- Планирование (на основе данных результатов диагностики), организация совместной деятельности, распределение ролей таким образом, чтобы каждый участник взаимодействия, благодаря выполняемой роли смог реализовать себя, «раскрыть» новые способности.

- Обучение участников взаимодействия эффективным технологиям общения, способствующих профессиональному и личностному становлению.

- Помощь участникам взаимодействия в рефлексии собственного поведения, деятельности и полученного результата взаимодействия.

- Помощь в «отработке» отдельных ситуаций взаимодействия в диаде.

- Создание специальных ситуаций взаимодействия, способствующих приобретению ее участниками необходимого опыта для психологически оправданных стратегий поведения в личной и профессиональной жизнедеятельности.

Формы профессионального взаимодействия: диалог, беседа, профессиональная моделирующая игра, дискуссия, дебаты, тренинги, семинары-практикумы, обсуждение представленного опыта, мастер-классы, работа над проектом, исследование проблемы, решение профессиональных задач и др.

Специально организованное профессиональное взаимодействие, как показывает практика, является одним из факторов актуализации способностей учащихся, формирования профессиональных компетенций. Расширение сферы деятельности учащихся способствует созданию разноуровневых личностных и профессиональных контактов, формированию коммуникативных навыков. В ходе профессионального взаимодействия предоставляется возможность знакомства с опытом участников образовательного процесса, демонстрации формируемых умений, а также самоанализа деятельности, общения и поведения. Таким образом, в ходе организованного взаимодействия обучающиеся могут удовлетворить следующие потребности: в реализации диалогического общения; разрешении конкретных учебно-профессиональных ситуаций; в совместном решении профессиональных задач; знакомстве с различными профессиональными позициями; наблюдении за различными вариантами профессионального поведения; поддержке в совершенствовании профессиональных действий; в формировании единого информационного поля; подготовке и реализации индивидуальных и совместных проектов; участии в мероприятиях, позволяющих сформировать профессиональный взгляд на мир и др.

Эффективность профессионального взаимодействия может определяться по динамике

сформированности личностных и профессиональных качеств; приобретению учащимися новых компетенций; динамике профессиональных планов, планировании учащимися новых видов деятельности, результатам анкетирования участников взаимодействия, анализу способов выполнения деятельности. Подведение итогов

взаимодействия: защита профессиональных проектов, решение профессиональных задач, выполнение профессионально-ориентированных заданий.

Таким образом, профессиональное взаимодействие это основа для формирования профессиональной компетентности.

Ершова О.А., Машарова Т.В.

Управленческая культура менеджера: значимость, сущность, функции

Становится все более очевидным, что в России особую значимость приобретает профессиональная управленческая деятельность, а успехи в социально-экономическом развитии страны определяются не только природными богатствами и технологиями, но и управленческим талантом руководителей; что сегодня самый главный ресурс, способный в корне кардинально преобразовать любую социально-экономическую систему, - управленческий, значимость которого в современной России трудно переоценить. Управление сегодня – наимоощнейший рычаг, благодаря которому развивается бизнес, выстраиваются города, существуют государства.

Глобализация бизнеса отчетливо показала, что на эффективность управления влияют не только жесткие факторы: земля, климат, оборудование, но и мягкие, которые нельзя осязать или измерить, но влияние которых весьма ощутимо. В совокупности мягкие факторы образуют управленческую культуру, которая недостаточно исследована, поэтому не описаны ее особенности, преимущества и недостатки. Между тем знание особенностей управленческой культуры позволяет руководителю осознать причины и вероятные последствия многих собственных решений, решений и поступков коллег и подчиненных, своего руководства, партнеров и конкурентов.

Возникновение новой государственности, коренные изменения во всех сферах жизнедеятельности российского общества, новые формы организации экономики и политических структур, ориентация на новые социальные слои и группы предъявляют высокие требования к профессиональной подготовке руководителей.

Современное общество не может развиваться без системы управления, причем эффективный менеджмент все активнее становится важнейшим ресурсом любой страны. Сегодня управление глубоко вошло в культуру всех стран. К качеству управления в XXI веке предъявляются принципиально иные требования, удовлетворить которые способны управленцы новой генерации – носители и одновременно созидатели качественно иной

Многие исследователи (Б.С. Гершунский) считают, что культура – высшее проявление компетентности специалиста. А.Я. Флиер выделяет культурную компетентность как один из критериев интеллигентности, как «условно достаточную степень социализированности и инкультурированности» личности в социальной среде, «особое качество ее адекватности в среде проживания». Знание особенностей управленческой культуры позволяет руководителю осознать причины и вероятные последствия многих собственных решений, решений и поступков коллег и подчиненных, своего руководства, партнеров и конкурентов.

Нам следует обобщить наше понимание сущности управленческой культуры будущего менеджера. Известно, что любой элемент культуры формируется в деятельности, поэтому критерии сформированности управленческой культуры менеджера следует оценивать «с позиции отношения личности к своим желаниям, потребности, действию». Итак, управленческая культура менеджера характеризует его личностные качества и профессиональную деятельность.

При определении понятия «управленческая культура» мы будем ориентироваться на трактовку данного явления. Н.В. Тамарской и попытаемся понять сущность управленческой культуры менеджера. При анализе понятия «управленческая культура руководителя» ею подчеркивается необходимость владения руководителем знаниями о содержании управленческих функций, управленческого общения, психологических механизмов мотивации, об организации своего здорового образа жизни, личностные характеристики руководителя.

Управленческая культура рассматривается нами как часть общей культуры, как культура личности. Особое внимание уделяется характеристике основных черт управленческой культуры, функциям управленческой культуры менеджера:

1. *Содержательная функция* направлена на формирование позитивного имиджа учреждения или организации. Управленческая культура выражается через ценности, которые куль-